

**KONTRIBUSI *SELF-REGULATED LEARNING* TERHADAP *ROLE CONFLICT*  
PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA**

**Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si**

**Oleh:**

**Asdalifa**

**Q11116008**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2021**

**KONTRIBUSI *SELF-REGULATED LEARNING* TERHADAP *ROLE CONFLICT*  
PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

diajukan untuk menempuh gelar sarjana  
pada Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

**Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA**

**Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si**

Oleh:

Asdalifa

Q11116008



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2021**

SKRIPSI

KONTRIBUSI *SELF-REGULATED LEARNING* TERHADAP *ROLE COFLICT*  
PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DI KOTA MAKASSAR


Disusun dan diajukan oleh:

ASDALIFA  
Q11116008

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 16 Agustus 2021

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Sekretaris	2. 
3.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. Muhammad Tamar, M. Psi	Anggota	4. 
5.	Nirwana Permatasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Rezky Ariany Aras, S. Psi., M. Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
Riset dan Inovasi Fakultas  
Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Ichlas Nanang Afandi, S. Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**KONTRIBUSI SELF-REGULATED LEARNING TERHADAP ROLE COFLICT  
PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DI KOTA MAKASSAR**


disusun dan diajukan oleh:

**Asdalifa  
Q11116008**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi Fakultas  
Kedokteran Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 16 Agustus 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

Pembimbing Pendamping



Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si  
NIP. 19870218 201903 1 005

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asdalifa  
NIM : Q11116008  
Program Studi : Psikologi  
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

### **KONTRIBUSI *SELF-REGULATED LEARNING* TERHADAP *ROLE COFLICT* PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DI KOTA MAKASSAR**

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi saya yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 16 Agustus 2021

Yang Menyatakan

  
Asdalifa

## ABSTRAK

Asdalifa, Q11116008, Kontribusi *Self-regulated Learning* Terhadap *Role Conflict* pada Mahasiswa yang Bekerja di Kota Makassar, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

xv+57 halaman, 13 lampiran.

Mahasiswa pada umumnya memiliki usia 18-25 tahun atau berada pada tahapan perkembangan dewasa awal. Pada tahapan ini individu akan lebih mandiri dan melakukan eksplorasi di mana salah satunya adalah melakukan kuliah sambil bekerja. Aktivitas kuliah sambil bekerja tentu saja akan memberikan berbagai dampak, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Namun yang menjadi perhatian adalah ketika individu tidak dapat menghadapi situasi tersebut yang dapat memberikan dampak negatif, yaitu terjadinya *role conflict*. Salah satu upaya dalam meminimalisir terjadinya *role conflict* adalah melalui optimalisasi potensi diri, yaitu *self-regulated learning*. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besar kontribusi *self-regulated learning* terhadap *role conflict* pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian non-eksperimen untuk mengetahui kontribusi *self-regulated learning* terhadap *role conflict* pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar melalui prosedur uji hipotesis. Subjek pada penelitian berjumlah 96 mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa *self-regulated learning* berkontribusi secara signifikan terhadap *role conflict* sebesar 24.1 %. Adapun besar jumlah kontribusi yang diperoleh juga mengindikasikan bahwa sebesar 75.9% ditentukan oleh faktor lain (selain *self-regulated learning*) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca khususnya mahasiswa yang bekerja, mengenai pentingnya optimalisasi kemampuan *self-regulated learning* dalam meminimalisir terjadinya *role conflict*.

Kata kunci: *Self-regulated learning*, *role conflict*, mahasiswa yang bekerja.

Daftar Pustaka, 65 (1970-2020).

## **ABSTRACT**

Asdalifa, Q11116008, The Contribution of Self-Regulated Learning to Role Conflict of Working Students in Makassar City, *Bachelor Thesis*, Department of Psychology, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

xv+57 pages, 13 attachments.

College students are generally 18-25 years old or are in early adulthood. At this stage, people will be more independent and like to explore, one of which is working while in college. Studying while working can bring out various impacts, both positive and negative impacts. However, the concern is when students can't face the situation which can have a negative impact, that is role conflicts. One of the efforts to minimize role conflict is through optimizing self-potential, namely self-regulated learning. Therefore, the purpose of this study was to determine the contribution of self-regulated learning to role conflict of working students in Makassar City.

This study used a quantitative approach with a non-experimental type of research to find out the contribution of self-regulated learning to role conflict of working students in Makassar City through hypothesis testing procedures. Total subjects in this study are 96 students who work in Makassar City. The data analyzed by using simple regression analysis. The results of the analysis showed that self-regulated learning contributed significantly to role conflict by 24.1%. The large number of contributions obtained also indicates that 75.9% is determined by other factors (besides self-regulated learning) which are not examined in this study. The results of this study are expected to provide information to readers, especially working students, regarding the importance of optimizing the ability of self-regulated learning in minimizing the occurrence of role conflicts.

Keywords: Self-regulated learning, role conflict, working students.

Bibliography, 65 (1970-2020).



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan-Nya pada keseluruhan proses yang dilalui penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi *Self-regulated Learning* terhadap *Role Conflict* pada Mahasiswa yang Bekerja di Kota Makassar” sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana dengan lancar. Penulis menghayati bahwa Allah SWT, penulis dapat sampai pada titik ini.

Selama proses penyelesaian skripsi, peneliti menerima banyak bimbingan, arahan, dukungan, do’a, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Pertama, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, meskipun tidak secara langsung kebersamaan saya selama proses pengerjaan skripsi, namun dukungan dari jauh yang selalu di berikan sangatlah berarti dan menjadi semangat bagi saya selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih atas kepercayaan serta kesabaran dalam menghadapi dan menanti kelulusan saya. Terima kasih atas setiap do’a kelancaran dan kesuksesan di setiap urusan saya selama penyusunan skripsi, hingga sampai saat ini saya dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik di Prodi psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. I love you semoga kedepannya saya dapat menjadi salah satu sebab dari kebahagiaan kalian.
2. Kepada kakak saya Rezky Zilfikar. Terima kasih selama di Makassar dan jauh dari orang tua kakak selalu menjaga dan bersedia saya repotkan



dalam segala hal. Terima kasih atas kesabaran dalam menghadapi tingkah laku saya yang kadang marah-marah tidak jelas. Terima kasih kakak adalah sosok yang membuat saya merasa aman dan terjaga selama menempuh pendidikan di Makassar.

3. Kepada Dr. Ichlas Nanang Afandi, S. Psi., M. A selaku pembimbing 1 (satu). Terima kasih atas setiap waktu yang Bapak sempatkan untuk pertemuan bimbingan. Terimakasih atas umpan balik, arahan, serta dukungan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Terima kasih, Bapak adalah sosok yang sangat *fast respon*, serta penyampaian-penyampaian umpan balik berupa saran yang begitu mudah untuk dipahami sehingga selama proses bimbingan peneliti lebih mudah memahami sesuatu hal dalam penyusunan skripsi.
4. Kepada Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si selaku pembimbing 2 (dua). Terima kasih atas setiap kesabaran Bapak dalam memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi. Terimakasih atas setiap waktu yang Bapak sempatkan untuk pertemuan bimbingan, serta terima kasih untuk setiap umpan balik dan dukungan yang Bapak berikan selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih Bapak adalah sosok yang tepat waktu dalam setiap pertemuan bimbingan, serta masukan-masukan yang bapak berikan setiap bimbingan sangat membantu dalam penyusunan skripsi.
5. Kepada Nirwana Permatasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Rezky Ariany Aras, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku pembahas. Terima kasih atas umpan balik, arahan, serta masukan yang diberikan untuk penyusunan skripsi

saya yang lebih baik. Terima kasih melalui umpan balik yang diberikan InsyaAllah kedepannya saya akan menjadi pribadi yang lebih teliti.

6. Kepada Dr. Muhammad Tamar, M. Psi selaku pendamping akademik. Terima kasih atas setiap motivasi serta arahan yang Bapak berikan sehingga saya dapat lebih siap menghadapi perkuliahan dari semester ke semester yang baru selama berada di prodi Psikologi Unhas. Terima kasih di setiap pertemuan PA Bapak selalu menciptakan suasana yang menyenangkan.
7. Kepada seluruh dosen dan staff Program Studi Psikologi FK Unhas. Terimakasih telah memberikan fasilitas serta limpahan ilmu yang diberikan selama saya berproses di Prodi Psikologi, sehingga saya dapat mengambil banyak *insight* yang kedepannya InsyaAllah dapat menjadi bekal sebagai persiapan menjadi pribadi yang lebih baik lagi, dan menjadi sarjana psikologi yang sesuai dengan fitrah saya.
8. Kepada Kak Shita Nur Ramadhani, terima kasih atas bantuan serta masukan yang telah kakak berikan kepada saya disaat saya merasa mulai tidak bersemangat menegrjakan skripsi dikarenakan judul yang berganti, terima kasih di saat itu saya merasa sangat senang dan memiliki semangat untuk bangkit kembali setelah berdiskusi dengan kakak terkait judul penelitian saya.
9. Kepada teman-teman sehat selalu Salwa, Lia, Ulfa, Lala, Nanda, Dila, Fiqah, Cindy, Rahti, Kila, dan Dayana. Terima kasih kalian adalah teman-teman yang luar biasa selalu ada baik suka maupun duka. Terimakasih terkhusus atas setiap dukungan serta kepercayaan yang kalian berikan

ketika saya merasa tidak percaya diri, terima kasih sudah menjadi teman yang baik selama berproses di Prodi Psikologi.

10. Kepada teman-teman INSI6HT, angkatan 2016. Terima kasih kalian seperti keluarga saya selama berproses di Prodi Psikologi Unhas yang kebersamai setiap proses pembelajaran dan menjadi teman diskusi di berbagai kesempatan. Terima kasih telah memberi warna selama berproses di prodi psikologi melalui berbagai keberagaman yang masing-masing kita miliki.
11. Kepada teman-teman alumni XII IPA 1 SMA N 1 Baraka yang tidak dapat saya ucapkan satu persatu namanya. Terima kasih telah kebersamai selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih atas dukungan dan bantuannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu selama berproses di Prodi Psikologi Unhas, dan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi

Makassar, Agustus 2021

Asdalifa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2. Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1. <i>Self-Regulated Learning</i> .....	11
2.1.1. Definisi <i>Self Regulated Learning</i> .....	11
2.1.2. Strategi <i>Self-Regulated Learning</i> .....	12
2.1.3. Aspek-Aspek <i>Self-Regulated Learning</i> .....	14
2.1.4. Fase Dalam <i>Self regulated Learning</i> .....	17

2.1.5. Faktor Yang Memengaruhi <i>Self Regulated Learning</i> .....	18
2.2. Role Conflict.....	19
2.2.1. Definisi <i>Role Conflict</i> .....	19
2.2.2. Bentuk-Bentuk <i>Role Conflict</i> .....	20
2.2.3. Aspek-Aspek <i>Role Conflict</i> .....	21
2.2.4. Dampak <i>Role Conflict</i> .....	22
2.3. Kontribusi <i>Self-Regulated Learning</i> Terhadap <i>Role Conflict</i> .....	23
2.4. Kerangka Konseptual .....	25
2.5. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	29
3.2. Variabel Penelitian .....	29
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	30
3.3.1. Definisi Operasional <i>Self-Regulated Learning</i> .....	30
3.3.2. Definisi Operasional <i>Role Conflict</i> .....	31
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
3.4.1. Populasi .....	31
3.4.2. Sampel.....	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.5.1. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5.2. Instrumen Penelitian.....	33
3.6. Validitas dan Reliabilitas .....	35
3.6.1. Validitas .....	35
3.6.2. Reliabilitas .....	37
3.7. Teknik Analisis Data .....	38

3.7.1. Analisis Data Deskriptif.....	38
3.7.2. Uji Hipotesis .....	38
3.8. Prosedur Penelitian.....	39
3.8.1. Tahap Penyusunan Proposal Penelitian.....	39
3.8.2. Tahap Persiapan Penelitian .....	40
3.8.3. Tahap Pengumpulan Data .....	40
3.8.4. Tahap Pengolahan Data .....	40
3.8.5. Tahap Penyusunan Laporan Hasil Penelitian.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian .....	42
4.1.1. Analisis Deskriptif Variabel <i>Self-Regulated Learning</i> .....	42
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel <i>Role Conflict</i> .....	43
4.1.3. Analisis Deskriptif Self-Regulated Learning Berdasarkan Jenis Kelamin dan <i>Role Conflict</i> Berdasarkan Lama Waktu Bekerja .....	45
4.2. Hasil Uji Hipotesis .....	46
4.2.1. Uji Asumsi.....	46
4.2.2. Uji Hipotesis Analisis Regresi Sederhana.....	48
4.3. Pembahasan .....	49
4.4. Limitasi .....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>55</b>
5.1. Kesimpulan .....	55
5.2. Saran .....	55
5.2.1. Mahasiswa.....	55
5.2.2. Peneliti Selanjutnya .....	56
5.2.3. Ilmuwan dan Praktisi Psikologi.....	56

**DAFTAR PUSTAKA**.....

**LAMPIRAN** .....



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 3.1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
Gambar 4.1. Tingkat <i>Self-Regulated Learning</i> Responden .....	43
Gambar 4.2. Tingkat <i>Role Conflict</i> Responden.....	44
Gambar 4.3. Grafik <i>Self-regulated Learning</i> Berdasarkan JK .....	45
Gambar 4.4. Grafik <i>Role Conflict</i> Berdasarkan Lama Waktu Bekerja .....	46

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blueprint Self-Regulated Learning</i> .....	34
Tabel 3.2. <i>Blueprint Skala Role Conflict</i> .....	35
Tabel 3.3. Uji Validitas Skala <i>Self-Regulated Learning</i> .....	36
Tabel 3.4. Uji Validitas Skala Role Conflict .....	36
Tabel 3.5. Kriteria Koefisien Reliabilitas .....	37
Tabel 3.6. Uji Reliabilitas Skala <i>Self-Regulated Learning</i> .....	37
Tabel 3.7. Uji Reliabilitas Skala <i>Role Conflict</i> .....	38
Tabel 3.8. <i>Action Plan</i> .....	41
Tabel 4.1. Nilai <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Variabel Penelitian <i>SRL</i> .....	42
Tabel 4.2. Kategori Penormaan <i>Self-regulated Learning</i> .....	42
Tabel 4.3. Nilai <i>Mean</i> dan Standar Deviasi Variabel Penelitian <i>RC</i> .....	43
Tabel 4.4. Kategori Penormaan <i>Role Conflict</i> .....	44
Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel 4.6. Hasil Uji Linearitas .....	48
Tabel 4.7. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Self-Regulated Learning*

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Role Conflict*

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi

Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Mahasiswa adalah individu yang melanjutkan pendidikan pada suatu perguruan tinggi, baik di universitas, institut, maupun akademi. Pada umumnya, mahasiswa berada pada usia 18-25 tahun, dimana pada usia tersebut individu telah memasuki tahapan perkembangan dewasa awal. Pada tahapan dewasa awal usia 18-25 tahun, individu akan mengeksplorasi dan menetapkan tujuan vokasional dan mengembangkan *sense of personal identity* sebagai persiapan untuk memasuki peran-peran orang dewasa seperti bekerja untuk lebih mandiri (Santrock, 2011). Salah satu hal yang dilakukan oleh mahasiswa untuk mengeksplorasi dirinya adalah dengan melakukan pekerjaan paruh waktu.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, pesatnya perkembangan teknologi memberikan peluang besar bagi mahasiswa untuk memperoleh informasi lowongan pekerjaan. Saat ini, terdapat beberapa media informasi kerja *part time* bagi mahasiswa yang ingin memanfaatkan waktu luangnya untuk bekerja. Surabaya Tribunnews (2016), mahasiswa ITS Surabaya membuat sebuah aplikasi *marketplace*. Aplikasi ini menyediakan informasi bagi mahasiswa yang mencari pekerjaan *part time* di Indonesia. Melalui aplikasi ini, pencari pekerjaan dan penyedia pekerjaan akan dipertemukan atau melakukan perjanjian awal. Mahasiswa yang membuat aplikasi ini mengemukakan bahwa melalui aplikasi *marketplace* yang mereka kembangkan telah menghubungkan banyak mahasiswa dengan penyedia kerja *part-time*.

Santrock (2011) mengemukakan bahwa melalui survei sebanyak 81% mahasiswa bekerja paruh waktu di Amerika Serikat. Adapun di Indonesia sebuah penelitian yang melibatkan 4.642 mahasiswa, diketahui bahwa jumlah mahasiswa yang bekerja semakin meningkat, yaitu sebanyak 77% dari hasil tahun sebelumnya sebanyak 59% (BBC Indonesia, 2015). Meningkatnya jumlah mahasiswa yang bekerja dikarenakan berbagai alasan. Motte & Schwartz (2009) mengemukakan bahwa selain dikarenakan kondisi perekonomian, hal tersebut juga dilakukan dengan alasan bekerja untuk mengisi waktu luang, bekerja merupakan salah satu cara dalam menjalankan kehidupan, dan bekerja untuk menambah pengalaman. Penelitian yang dilakukan oleh Yahya & Yulianto (2018) dengan jumlah responden sebanyak 239 mahasiswa yang bekerja mengemukakan bahwa alasan mahasiswa bekerja, yaitu sebanyak 36,4% dengan alasan karena orang tua mereka tidak mampu membayar biaya kuliah, 27,2% dengan alasan bahwa mereka telah bekerja sebelum kuliah, dan sebesar 15,1% dengan alasan bahwa mereka ingin mencari pengalaman pada dunia kerja.

Keputusan untuk kuliah sambil bekerja tentu saja akan memberikan berbagai dampak, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Stern & Nakata (1991) mengemukakan bahwa dampak positif yang diperoleh individu yang kuliah sambil bekerja adalah individu tersebut akan memiliki potensi penghasilan masa depan, dan sikap yang lebih positif untuk bekerja yang terbentuk karena adanya pengalaman selama bekerja sebelumnya. Adapun dampak negatif pada mahasiswa yang bekerja adalah adanya dua peran dengan tanggung jawab yang berbeda, dapat menyebabkan munculnya *role conflict* yang disebabkan oleh ketidakmampuan individu menyeimbangkan kedua peran yang dijalankan. Octavia & Nugraha (2013) pada penelitiannya terhadap mahasiswa yang bekerja,

mengemukakan bahwa bahwa *role conflict* pada mahasiswa yang bekerja dapat terjadi karena lamanya waktu yang digunakan pada suatu peran tertentu. Markel & Frone (1998) mengemukakan bahwa adanya aktivitas bekerja dapat mengganggu mahasiswa untuk memenuhi tuntutan dan kewajibannya yang berhubungan dengan pembelajaran di kampus. Hal ini menyebabkan terjadinya *role conflict* pada mahasiswa yang dikenal dengan istilah *work study conflict*.

Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa *role conflict* adalah konflik yang terjadi antara dua peran dalam waktu yang bersamaan sehingga dapat menimbulkan tekanan dalam menyeimbangkan keterlibatan anantara peran yang satu dengan peran yang lainnya. Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan tiga aspek dari *role conflict* yang meliputi *time based conflict* yang mengacu pada waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan satu peran *strain based conflict* mengacu pada tekanan atau dominannya salah satu peran, dan *behavior based conflict* yang mengacu pada ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan oleh kedua peran. Berdasarkan *preliminary research* yang dilakukan kepada 30 mahasiswa yang bekerja di kota Makassar dengan menggunakan skala *role conflict*, dikemukakan bahwa sebanyak 43% mahasiswa bekerja dengan *role conflict* tinggi, 33% dengan *role conflict* sedang, dan sebanyak 23% dengan *role conflict* rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar memiliki *role conflict* yang tinggi.

Adanya *role conflict* yang terjadi pada mahasiswa yang bekerja dapat memberikan dampak negatif bagi individu yang mengalaminya. Markel dan Frone (1998) mengemukakan bahwa mahasiswa yang memiliki kontribusi lebih besar pada pekerjaannya akan lebih menghabiskan energinya terhadap pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh terhadap prestasi akademiknya. Pangesti (2012)

pada penelitiannya mengemukakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *role conflict* dan terjadinya *burnout*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin rendah *role conflict* yang dialami, maka semakin rendah pula peluang terjadinya *burnout*. Selain penelitian tersebut, Hamadi, Wiyono, & Rahayu (2018) mengemukakan adanya perbedaan tingkat stres pada mahasiswa yang bekerja dan tidak bekerja. Hasil penelitiannya mengemukakan bahwa sebagian besar mahasiswa yang bekerja berada pada kategori stres berat. Pada mahasiswa yang bekerja, stres kerja yang dialami karena adanya masalah peran (Schabracq, Winnubst, & Cooper 2003). Wawancara yang dilakukan oleh mahasiswa yang bekerja pada penelitian yang dilakukan oleh Alifandi (2016) mengenai *emotional exhaustion* pada mahasiswa yang bekerja dikemukakan bahwa mahasiswa yang bekerja secara *part-time* terindikasi mengalami kelelahan emosional seperti perlu mengorbankan salah satu dari tugas kuliahnya.

Dari pemaparan mengenai dampak negatif dari adanya *role conflict* pada mahasiswa yang bekerja tersebut, dikemukakan beberapa penelitian bahwa terdapat mahasiswa bekerja yang justru dapat menyeimbangkan kedua peran dan mendapatkan keuntungan yang positif dari kedua peran tersebut. Yahya & Yulianto (2018) dalam penelitiannya terhadap mahasiswa yang bekerja mengemukakan bahwa sebesar 73,2% mahasiswa bekerja puas dengan pencapaian nilai belajar mereka dan puas dengan penghasilan yang cukup untuk biaya kuliah, dan sisanya sebesar 26,8% mengemukakan tidak puas dengan pencapaian nilai belajarnya dan penghasilan kerjanya untuk biaya kuliah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jumura (2017) terhadap 14 informan mahasiswa yang bekerja paruh waktu, mengemukakan bahwa terdapat 13 informan dengan prestasi akademik tinggi merasa tidak terganggu dengan kedua



perannya, yaitu sebagai mahasiswa dan pekerja. Dari hasil wawancara 13 informan tersebut mengemukakan berbagai solusi yang digunakan agar kedua peran tersebut dapat berjalan. Adapun solusi yang digunakan, yaitu mengatur jadwal kuliah dan jadwal kerja dengan berbagai strategi sedemikian rupa, dan meminta bantuan kepada rekan kerja ataupun rekan kuliah apabila terdapat jadwal kuliah dan jadwal pekerjaan yang berbenturan dalam penyelesaian masalahnya.

Fenomena mahasiswa bekerja namun tidak mengalami *role conflict* dapat terjadi karena mahasiswa tersebut menggunakan berbagai solusi perencanaan strategi belajar dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. Pada mahasiswa yang bekerja, mengoptimalkan potensi diri yang dimiliki dalam menghadapi kedua perannya sangatlah penting dalam terwujudnya pencapaian yang menjadi tujuan individu. Salah satu komponen dalam diri yang dapat digunakan bagi individu dengan peran lebih dari satu adalah *self-regulated learning*. Zimmerman & Schunk (dalam Schunk, 2009) mengemukakan bahwa *self-regulated learning* adalah proses pembelajaran individu secara sistematis dengan mengarahkan pikiran, perasaan, dan tindakan dalam pencapaian tujuan.

Mischel, DeSmet, & Kross (2006) mengemukakan bahwa individu yang secara efektif dapat menggunakan *self-regulation* dengan baik dapat mengatasi konflik yang dialami dalam mengejar tujuan sehingga setidaknya individu dapat membentuk sebagian kehidupan dan masa depan yang lebih konstruktif. Bloom & Tinker (dalam Kristiyani, 2016) mengemukakan bahwa dengan *self-regulated learning* dapat meningkatkan kemampuan *multitasking* individu. Penggunaan *self-regulated learning* pada mahasiswa yang bekerja akan menjadikan individu memiliki strategi dalam belajar sehingga dapat mengerjakan tuntutan yang lainnya. Baltes & Heydens-Gahir (2003) mengemukakan bahwa individu yang

menjalankan beberapa peran perlu memiliki strategi dalam menjalankannya dan meminimalisir terjadinya *role conflict*. Pintrich (1995) mengemukakan bahwa dengan penggunaan *self-regulated learning*, maka individu pada perguruan tinggi akan lebih bisa mengontrol diri sehingga dapat menyeimbangkan antara tuntutan di perguruan tinggi dengan tuntutan sosial lainnya.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *self regulated learning* dengan *role conflict*. Sebuah penelitian kualitatif mengenai peran *self regulated learning* pada mahasiswa yang memiliki peran banyak, dalam hal ini mahasiswa sekaligus ibu rumah tangga mengemukakan bahwa dengan penggunaan *self regulated learning* dapat memunculkan perasaan yang lebih tenang serta mampu menumbuhkan keyakinan terhadap diri bahwa mereka mampu menjalankan tuntutan peran dan mencapai target yang telah ditetapkan (Rachmah, 2015). Adapun penelitian mengenai hubungan antara *self-regulated* dengan *role conflict* pada mahasiswa yang dilakukan oleh Naibaho & Sawitri (2017) mengemukakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-regulated* dengan *role conflict*, dimana semakin tinggi *self-regulated* maka akan semakin rendah *role conflict*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayanto (2019), dimana pada penelitiannya juga mengemukakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-regulated* dengan *role conflict*, dimana semakin tinggi regulasi diri, maka akan semakin rendah konflik peran. Huda (2016) pada penelitiannya juga mengemukakan bahwa adanya pengaruh antara *self-regulated* terhadap *role conflict* pada wanita yang memiliki peran ganda. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *self-regulated learning* yang tinggi dapat

meminimalisir terjadinya *role conflict* serta memberikan dampak yang lebih positif bagi individu yang memiliki peran lebih dari satu.

Pada mahasiswa yang bekerja dengan *self-regulated learning* yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif, yaitu tidak mengalami penurunan prestasi akademik meskipun juga memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya. Rastafary & Rustika (2019) pada penelitiannya mengemukakan bahwa adanya kontribusi *self-regulated learning* yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi akademik mahasiswa yang bekerja. Hal tersebut dikarenakan individu dengan *self-regulated learning* yang tinggi akan menyadari, bertanggung jawab, serta mengetahui strategi belajar yang efektif dalam mengatur jadwal dengan berbagai kegiatan yang lain. Adapun penelitian lainnya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-regulated learning* dengan prokrastinasi akademik. Hasil penelitian mengemukakan bahwa adanya pengaruh *self-regulated learning* terhadap prokrastinasi akademik yang cukup besar, yaitu sebesar 34.9% (Rahmanillah & Qomariyah, 2018). Berdasarkan penelitian tersebut, dengan adanya kemampuan *self-regulated learning* yang baik, mahasiswa dapat mengontrol perilaku prokrastinasi akademik sehingga memberikan peluang yang lebih besar untuk melakukan peran yang lainnya.

Terkait *self-regulated learning*, Zimmerman (1989) mengemukakan bahwa semakin banyak dan kompleks tujuan yang ingin dicapai oleh individu, maka akan semakin besar pula individu melakukan *self-regulated learning*. Berdasarkan hal tersebut, mahasiswa yang bekerja seyogianya memiliki *self-regulated learning* yang tinggi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rola & Daulay (2009) mengemukakan bahwa *self-regulated learning* pada mahasiswa yang bekerja lebih rendah dibandingkan dengan *self-regulated learning* pada mahasiswa yang

tidak bekerja. Hal ini dikarenakan pada mahasiswa yang bekerja, dengan adanya aktivitas pekerjaan membuat mahasiswa melalaikan tugas utamanya, yaitu belajar. Selain itu, mahasiswa yang kuliah sambil bekerja juga sudah merasa bisa mendapatkan uang, sehingga motivasi dan tujuan mahasiswa tersebut tidak lagi berorientasi pada pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pemaparan mengenai *role conflict* dan *self-regulated learning* tersebut, maka secara lebih lanjut peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai “Kontribusi *self-regulated learning* terhadap *role conflict* pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar”. Adapun kekhasan baru pada penelitian ini adalah kriteria subjek yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Kriteria subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa bekerja dengan latar demografi Kota Makassar, sehingga berbeda dari temuan sebelumnya.

Penelitian ini difokuskan pada *self-regulated learning* dikarenakan pada mahasiswa yang bekerja, dominannya tuntutan akademik dan adanya waktu luang untuk bekerja seringkali mahasiswa mengorbankan tuntutannya dalam mengerjakan tugas akademik (Alifandi, 2016). Selain itu, penelitian ini juga difokuskan pada mahasiswa yang bekerja dikarenakan melihat situasi pandemi covid-19 yang telah terjadi selama beberapa bulan di tahun 2020 yang mengharuskan mahasiswa melakukan pembelajaran daring untuk menghindari penularan virus covid-19. Argaheni (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pada masa pandemi, mahasiswa mengalami stres yang diakibatkan karena adanya beban kerja matakuliah yang lebih berat dialami serta kesulitan dalam beradaptasi menjalankan perkuliahan secara online. Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui media berita, awalnya mahasiswa yang bekerja merasa senang dengan adanya informasi terkait kuliah daring dengan harapan melalui sistem

pembelajaran tersebut mereka lebih memiliki waktu luang yang dapat digunakan untuk bekerja dan tidak perlu lagi kebut-kebutan mengejar waktu menuju kampus. Namun, kenyataannya pada mahasiswa yang bekerja, melalui perkuliahan daring dengan tugas kuliah yang menumpuk membuat mereka merasa lelah dan sulit untuk mengatur waktu antara belajar dan bekerja yang terkadang bertabrakan sehingga berdampak pada keterlambatan mengumpulkan tugas perkuliahan (Bantennews, 2020).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Apakah terdapat kontribusi *self-regulated learning* terhadap *role conflict* pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi *self-regulated learning* terhadap *role conflict* pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis, maupun secara praktis sebagai berikut.

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis mengenai pengembangan konsep teori terkait *self development* yang secara spesifik, yaitu *self-regulated learning* dan *role conflict*.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu rujukan bagi mahasiswa yang bekerja terkait bagaimana seyogyanya menjalani peran ganda dalam hal ini sebagai mahasiswa dan juga sebagai pekerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. *Self-Regulated Learning***

##### **2.1.1. Definisi *Self-Regulated Learning***

Zimmerman & Schunk (dalam Schunk 2009) mengemukakan bahwa *self-regulated learning* adalah proses pembelajaran individu secara sistematis dengan mengarahkan pikiran, perasaan, dan tindakan dalam pencapaian tujuan. Zimmerman (1989) mengemukakan bahwa *self-regulated learning* adalah suatu proses ketika individu berpartisipasi aktif dalam belajar baik secara metakognisi, motivasi, maupun perilaku. Santrock (2007) mengemukakan bahwa *self-regulated learning* adalah *self-monitoring* terhadap pikiran, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan kondisi yang dihadapi individu. Selain itu, Wolters, Pintrich, & Karabenick (2003) mengemukakan bahwa *self-regulated learning* juga didefinisikan sebagai proses konstruktif aktif dimana individu menetapkan tujuan belajarnya dan kemudian berusaha untuk memonitor, mengatur, dan mengontrol kognisi, motivasi, serta tingkah lakunya agar sesuai dengan tujuan dan kondisi kontekstual dari lingkungannya.

Pada proses pembelajaran, *self-regulated learning* berperan sangat penting dikarenakan dapat mengarahkan individu pada kemandirian belajar, seperti mengatur jadwal belajar dan mencari informasi yang dibutuhkan secara mandiri dari berbagai sumber dengan memanfaatkan berbagai teknologi yang ada. Blom & Tinker (dalam Kristiyani 2016) Mengemukakan bahwa dengan *self-regulated learning* dapat meningkatkan kemampuan *multitasking* individu. Pintrich (1995) mengemukakan bahwa dengan penggunaan *self-regulated learning*, maka



individu pada perguruan tinggi akan lebih bisa mengontrol diri sehingga dapat menyeimbangkan antara tuntutan di perguruan tinggi dengan tuntutan sosial lainnya. Berdasarkan uraian di atas mengenai definisi *self-regulated learning*, dapat disimpulkan bahwa *self-regulated learning* adalah kemampuan yang ada pada diri individu dalam mengatur diri serta melakukan perencanaan dan pelaksanaan yang melibatkan metakognisi, motivasi, serta perilaku dalam mencapai tujuan sesuai dengan kondisi kontekstual yang dialami oleh individu di lingkungannya.

### **2.1.2. Strategi *Self-Regulated Learning***

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zimmerman & Martinez-Pons (1988) mengemukakan bahwa terdapat sembilan strategi *self-regulated learning*. Berikut sembilan strategi *self-regulated learning*.

- a. *Organizing and transforming*, yaitu strategi yang digunakan peserta didik dalam mengatur materi yang dipelajari yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.
- b. *Seeking information*, yaitu strategi yang digunakan peserta didik untuk berinisiatif berusaha dalam mencari informasi luar atau sumber-sumber sosial ketika mengerjakan tugas.
- c. *Keeping records and monitoring*, yaitu strategi dimana peserta didik seyogyanya mencatat hal-hal penting yang menjadi kunci dari hal yang sedang dipelajari selama proses pembelajaran.
- d. *Self-consequences*, yaitu strategi yang dapat digunakan oleh peserta didik dengan membayangkan atau menetapkan *reward* dan *punishment* apabila mengalami kegagalan atau kesuksesan dalam mengerjakan suatu tugas atau ujian.

- e. *Rehearsing and memorizing*, yaitu strategi dimana peserta didik berusaha mengingat bahan bacaan ataupun mengulang bahan bacaan yang diperoleh dari hasil pembelajaran.
- f. *Seeking peer assistance*, yaitu strategi yang dapat digunakan oleh peserta didik dengan cara meminta bantuan kepada teman sebaya ketika mengalami kesulitan atau masalah dalam mengerjakan suatu tugas.
- g. *Seeking adult assistance*, yaitu strategi yang dapat digunakan oleh peserta didik dengan cara meminta bantuan kepada orang-orang di sekitarnya dan dianggap berkompeten dalam hal tersebut, baik itu keluarga ataupun tetangga dengan tujuan membantu memberikan pemahaman terkait hal yang tidak dipahami pada saat mengerjakan suatu tugas.
- h. *Reviewing tests*, yaitu strategi dengan acuan pertanyaan-pertanyaan ataupun penjelasan-penjelasan yang telah dijelaskan oleh tenaga didik sebelumnya serta tugas yang diberikan sebelumnya dijadikan suatu acuan atau sumber informasi yang digunakan sebagai bahan dalam proses belajar.
- i. *Reviewing texts*, yaitu strategi yang digunakan dengan membaca buku sebagai sumber informasi yang dijadikan pendukung atas pemahaman sebelumnya terkait topik pembelajaran.

### 2.1.3. Aspek-Aspek Self-Regulated Learning

Zimmerman & Schunk (2011) mengemukakan bahwa aspek-aspek *self-regulated learning* terdiri atas tiga yang meliputi metakognisi, motivasi, dan perilaku. Berikut merupakan penjelasan ketiga aspek tersebut.

#### 1. Metakognisi

Zimmerman & Schunk (2011) menyatakan bahwa metakognisis adalah kemampuan individu dalam merencanakan, mengorganisasi atau mengatur, menginstruksikan diri, memonitor, melakukan evaluasi dalam aktivitas belajar. Adapun pengetahuan tentang kognisi meliputi informasi mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh individu, pengetahuan tentang strategi serta pengetahuan tentang penggunaan strategi yang dimiliki. Adapun indikator dalam aspek metakognisi, yaitu:

- a. *Organizing and transforming*, yaitu penataan terhadap materi-materi untuk meningkatkan pembelajaran, seperti membuat *outline* sebelum menulis makalah.
- b. *Rehearsing and memorizing* yang dapat diartikan sebagai usaha untuk mengingat materi dengan melakukan latihan.

#### 2. Motivasi

Zimmerman & Schunk (2011) mengemukakan bahwa motivasi dalam *self-regulated learning* merupakan suatu pendorong yang ada dalam diri individu yang meliputi persepsi terhadap efikasi diri, kompetensi dan otonomi yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan belajar. Motivasi merupakan fungsi dari kebutuhan dasar untuk mengontrol dan berkaitan dengan perasaan yang dimiliki oleh individu. Adapun indikator dalam aspek motivasi, yaitu:

- a. *Goal setting and planning*, yaitu menetapkan tujuan belajar serta merencanakan prioritas, waktu, dan penyelesaian yang berhubungan dengan tujuan
- b. *Self-evaluating* yang dapat diartikan sebagai melakukan evaluasi terhadap kualitas atau kemajuan dari tugas yang telah dikerjakan.
- c. *Self consequenting*, yaitu membayangkan *reward* atau *punishment* yang akan didapatkan atas kesuksesan atau kegagalan.

### 3. Perilaku

Zimmerman & Schunk (2011) menyatakan bahwa perilaku merupakan upaya individu untuk mengatur dirinya, menyeleksi, dan memanfaatkan lingkungan yang mendukung aktivitas belajar individu. Adapun indikator dalam aspek perilaku, yaitu:

- a. *Seeking information*, yaitu berusaha untuk mencari informasi terkait tugas dari sumber-sumber non-sosial.
- b. *Keeping record and self-monitoring*, yaitu berusaha untuk mencatat berbagai kejadian atau hasil yang diperoleh dalam proses belajar.
- c. *Environmental structuring*, yaitu berusaha untuk memilih atau mengatur lingkungan fisik sehingga proses belajar menjadi lebih mudah.
- d. *Seeking social assistance*, yaitu berusaha mencari bantuan dari teman sebaya, guru, orang dewasa lainnya.
- e. *Reviewing records*, yaitu berusaha membaca kembali catatan atau buku pelajaran untuk persiapan kelas atau ujian.

Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Zimmerman & Schunk (2011), Magno (2010) juga mengemukakan aspek-aspek dari *self-regulated learning* yang diperoleh berdasarkan teori Zimmerman & Martinez-Pons mengenai *self-regulated learning* sebagai berikut.

- a. *Memory strategy*, yaitu mahasiswa berusaha dalam hal mengingat materi perkuliahan, serta merekam ataupun membuat catatan terkait hal yang dipelajari dalam proses perkuliahan.
- b. *Goal setting*, yaitu mahasiswa membuat tujuan atau dapat dikatakan mahasiswa menentukan atau membuat tujuan mereka belajar di perkuliahan.
- c. *Self-evaluation*, yaitu mengacu pada mahasiswa membuat suatu evaluasi mengenai kualitas atau proses mereka melakukan sesuatu hal. Hal ini berarti bahwa mahasiswa melakukan evaluasi terhadap pencapaian tujuan yang diharapkan apakah tercapai atau tidak dan apabila misalkan tujuan tersebut tidak tercapai, maka mahasiswa perlu mengevaluasi kembali mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki agar bisa mengoptimalkan tujuan yang diharapkan.
- d. *Seeking assistance*, yaitu mahasiswa berusaha mencari bantuan terkait dengan proses pembelajaran dari lingkungan sosial maupun non-sosial ketika merasa kesulitan dalam proses pembelajaran.
- e. *Environmental structuring*, yaitu mahasiswa berusaha mengatur dan memilih lingkungan fisik untuk dapat membuat proses pembelajaran yang dilakukan lancar dengan harapan pemilihan dan pengaturan lingkungan fisik yang sesuai dapat menghambat atau meminimalisir berbagai gangguan yang dapat menghambat proses pembelajaran.

- f. *Learning responsibility*, yaitu mengacu pada bentuk tanggung jawab mahasiswa selama proses pembelajaran, mahasiswa diharapkan menyadari sepenuhnya kewajibannya sebagai seorang mahasiswa, yaitu mengerjakan tugas perkuliahan dan mengumpulkannya tepat waktu, mengikuti ujian, dan sebagainya.
- g. *Organizing*, yaitu mahasiswa mengatur materi pembelajaran untuk meningkatkan proses belajar. Misalnya, mahasiswa membuat rangkuman materi sebagai bahan belajar yang lebih efektif kedepannya, atau dengan menandai setiap kata kunci terkait hal yang penting baik itu pada buku catatan, maupun buku sumber referensi milik pribadi.

#### **2.1.4. Fase dalam *Self-Regulated Learning***

Berikut merupakan tiga fase dalam *self-regulated learning* menurut Zimmerman dalam Schraw, Kauffman, & Lehman (2006).

- a. *Forethought*. Fase ini terdiri atas dua kategori yang saling berkaitan, yaitu *task analysis*, dan *self-motivation beliefs*. *Task analysis* mengacu pada perencanaan dan penetapan tujuan. Penetapan tujuan yang dimaksud adalah penetapan atau penentuan hasil belajar yang ingin dicapai individu, sedangkan perencanaan mengacu pada strategi yang berfokus pada suatu proses tindakan yang dilakukan individu yang telah diarahkan untuk memperoleh suatu hasil penyelesaian masalah yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun *self-motivation beliefs* merupakan dasar dari perencanaan strategi dimana hal ini meliputi *self-efficacy*, *goal orientation*, dan motivasi intrinsik.
- b. *Performance control*. Fase ini mencakup dua komponen, yaitu *self-control* dan *self-observation*. *Self-control* mengacu pada pemfokusan perhatian

serta penggunaan berbagai macam strategi untuk membantu individu mengontrol dan berkonsentrasi terhadap tugas dihadapi dan mengoptimalkan usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Adapun *self-observation* mengacu pada penelusuran individu terhadap hal-hal spesifik dari performa yang telah ditampilkan, kondisi sekelilingnya, serta melacak kemajuan serta memperhatikan akibat yang akan dihasilkan dari penetapan strategi yang digunakan.

- c. *Self-reflection*. Fase ini mencakup *self-judgement* dan *self-reaction*. *Self-judgement* mengacu pada bagaimana seseorang mengevaluasi performa yang telah ditampilkan oleh individu dalam mencapai tujuan serta memantau apakah mereka telah memenuhi tujuan pembelajaran melalui strategi yang telah ditetapkan atau masih perlu mengoptimalkan penggunaan strategi. Adapun *self-reaction* mengacu pada penilaian terhadap keterlibatan afektif individu dalam menjalankan strategi yang digunakan, dimana *self-reaction* ini akan seringkali mempengaruhi fase perencanaan dan hal ini dapat berdampak pada performa yang akan ditampilkan kedepannya terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Self-Regulated Learning***

- a. Faktor personal (*person*)

*Self-regulated learning* terjadi ketika individu dapat menggunakan proses kognitif untuk mengatur perilaku dan lingkungan belajar yang strategis. Faktor personal lainnya juga melibatkan *self-efficacy* yang mengacu pada penilaian individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan yang dialami dalam belajar. Persepsi terhadap *self-efficacy* seseorang bergantung kepada empat hal yang

mempengaruhi seseorang, yaitu *knowledge*, proses metakognitif, tujuan dan afeksi (Zimmerman, 1990).

b. Gender

Zimmerman, Martinez-Pons, & Manuel (1990) mengemukakan bahwa ditinjau dari perbedaan jenis kelamin, maka terdapat perbedaan *self-regulated learning* pada laki-laki dan perempuan, dimana *self-regulated learning* perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal tersebut dikarenakan perempuan lebih banyak melakukan perencanaan serta pencatatan pembelajaran dibandingkan dengan laki-laki.

c. Faktor lingkungan (*environment*)

Faktor lingkungan yang dimaksud adalah baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Faktor lingkungan ini juga mengacu kepada sikap proaktif individu menggunakan strategi untuk menciptakan lingkungan belajar, seperti penataan lingkungan belajar, mengurangi kebisingan, dan pencarian sumber belajar yang relevan (Zimmerman, 1990).

## **2.2. Role Conflict**

### **2.2.1. Definisi Role Conflict**

Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa *role conflict* adalah konflik yang terjadi antara dua peran dalam waktu yang bersamaan sehingga dapat menimbulkan tekanan dalam menyeimbangkan keterlibatan antara peran yang satu dengan peran yang lainnya. Rizzo, House, & Lirtzman (1970) mendefinisikan *role conflict* sebagai suatu dimensi kesesuaian atau ketidakcocokan yang berkaitan mengenai harapan dan persyaratan suatu peran, dimana ketidaksesuaian atau ketidakcocokan dinilai relatif dapat memengaruhi kinerja



pada suatu peran. Adapun Yanto, dkk (2019) mengemukakan bahwa *role conflict* merupakan konflik yang dapat terjadi pada diri individu ketika peran yang dijalankan bertentangan dengan nilai-nilai pribadi. *Role conflict* juga dapat terjadi dikarenakan adanya pertentangan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai rekan kerja.

Berdasarkan beberapa pemaparan mengenai definisi *role conflict* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *role conflict* merupakan konflik yang dialami berdasarkan konteks situasi dan kondisi peran yang dijalankan individu itu sendiri, dimana konflik dapat terjadi karena ketidaksesuaian nilai-nilai ataupun harapan individu terhadap suatu peran tertentu, serta adanya dua peran yang dilaksanakan secara bersamaan sehingga menjadi tekanan bagi individu dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut.

### **2.2.2. Bentuk-Bentuk *Role Conflict***

Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk *role conflict*, yaitu sebagai berikut.

- a. *Person role conflict*, yaitu konflik yang terjadi dikarenakan adanya persyaratan peran yang melanggar nilai dasar, sikap, serta kebutuhan individu yang menjalankan peran tersebut.
- b. *Intra Role Conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena beberapa individu yang berbeda menentukan sebuah peran berdasarkan harapan masing-masing dari peran tersebut.
- c. *Inter role conflict*, yaitu konflik yang muncul dikarenakan individu menjalankan peran ganda. Konflik ini terjadi dikarenakan seseorang memerankan lebih dari satu peran sekaligus, dimana peran-peran yang dijalankan tersebut memiliki harapan serta tanggung jawab yang berbeda-beda. Mills, Lingard, & Wakefield (2007) mengemukakan bahwa

sebagaimana *work family conflict*, *work study conflict* merupakan *inter role conflict* yang diartikan sebagai konflik yang terjadi antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai mahasiswa untuk melakukan kegiatan akademik.

### **2.2.3. Aspek-Aspek *Role Conflict***

Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan tiga aspek dari *role conflict* yang meliputi *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Berikut penjelasan ketiga aspek tersebut.

- a. *Time based conflict*, yaitu mengacu pada waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (kuliah atau bekerja) yang mengurangi waktu untuk tuntutan yang lain (bekerja atau kuliah). Hal ini berarti bahwa kurang atau bahkan sangat kurangnya waktu yang digunakan untuk mengikuti proses pembelajaran di kampus atau bahkan kurang dan tidak adanya waktu untuk melakukan belajar tambahan di luar lingkungan kampus.
- b. *Strain based conflict*, yaitu mengacu pada tekanan atau dominannya salah satu peran dapat memengaruhi kinerja pada peran yang lainnya. Hal ini berarti bahwa tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kualitas belajar sebagai mahasiswa dan sebaliknya tuntutan kuliah memengaruhi kualitas kinerja pada suatu pekerjaan tertentu yang ditekuni.
- c. *Behavior based conflict*, yaitu mengacu pada ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan oleh kedua peran (kuliah atau bekerja). Hal ini berarti bahwa karena adanya dua peran yang berbeda, sehingga hal tersebut menjadikan individu sulit atau bingung dalam bertindak.

#### **2.2.4. Dampak *Role Conflict***

Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa konflik peran yang terjadi dikarenakan adanya tekanan pada salah satu peran tertentu yang dapat memengaruhi kualitas pada peran yang lainnya dapat menimbulkan stres. Penelitian yang dilakukan oleh Yahya & Yulianto (2018) mengemukakan bahwa adanya konflik peran yang terjadi pada mahasiswa yang bekerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres dan *burnout*, dimana konflik peran yang dialami tidak akan meningkatkan *burnout* apabila tidak adanya variabel stres yang memicu terjadinya *burnout*. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamadin, Mohamad, Syarkawi, & Noordin (2015) yang mengemukakan bahwa terjadinya *role conflict* dalam hal ini *work family conflict* dapat memicu terjadinya stres. Pada penelitiannya mengemukakan bahwa ketika konflik peran kerja keluarga rendah, maka tingkat stres yang dialami juga akan rendah dan begitupun sebaliknya, semakin tinggi tingkat konflik kerja keluarga yang terjadi, maka tingkat stres yang dialami pun akan semakin tinggi.

Alifandi (2016) juga mengemukakan bahwa masalah peran yang dialami oleh mahasiswa yang bekerja secara *part-time* dapat memberikan dampak kelelahan emosional seperti harus mengorbankan salah satu dari tugas kuliahnya, serta merasa bahwa hal yang dilakukan terlalu menyita tenaga, waktu, dan pikirannya sehingga dapat membuat merasa frustrasi dan perasaan tidak berdaya. Lingard (2007) pada penelitiannya mengenai konflik pada mahasiswa yang bekerja mengemukakan bahwa kelelahan yang dialami mahasiswa yang bekerja dapat berdampak pada kesehatan. Markel & Frone (1998) pada penelitian juga mengemukakan bahwa *work study conflict* dimana mahasiswa yang memiliki kontribusi lebih besar pada perkuliahannya akan lebih menghabiskan energinya

terhadap hal-hal yang berkaitan mengenai kegiatan perkuliahan dibandingkan dengan pekerjaan, sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, mahasiswa yang memiliki kontribusi lebih besar pada pekerjaannya akan lebih menghabiskan energinya terhadap pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh terhadap prestasi akademiknya.

### **2.3. Kontribusi *Self-Regulated Learning* Terhadap *Role Conflict***

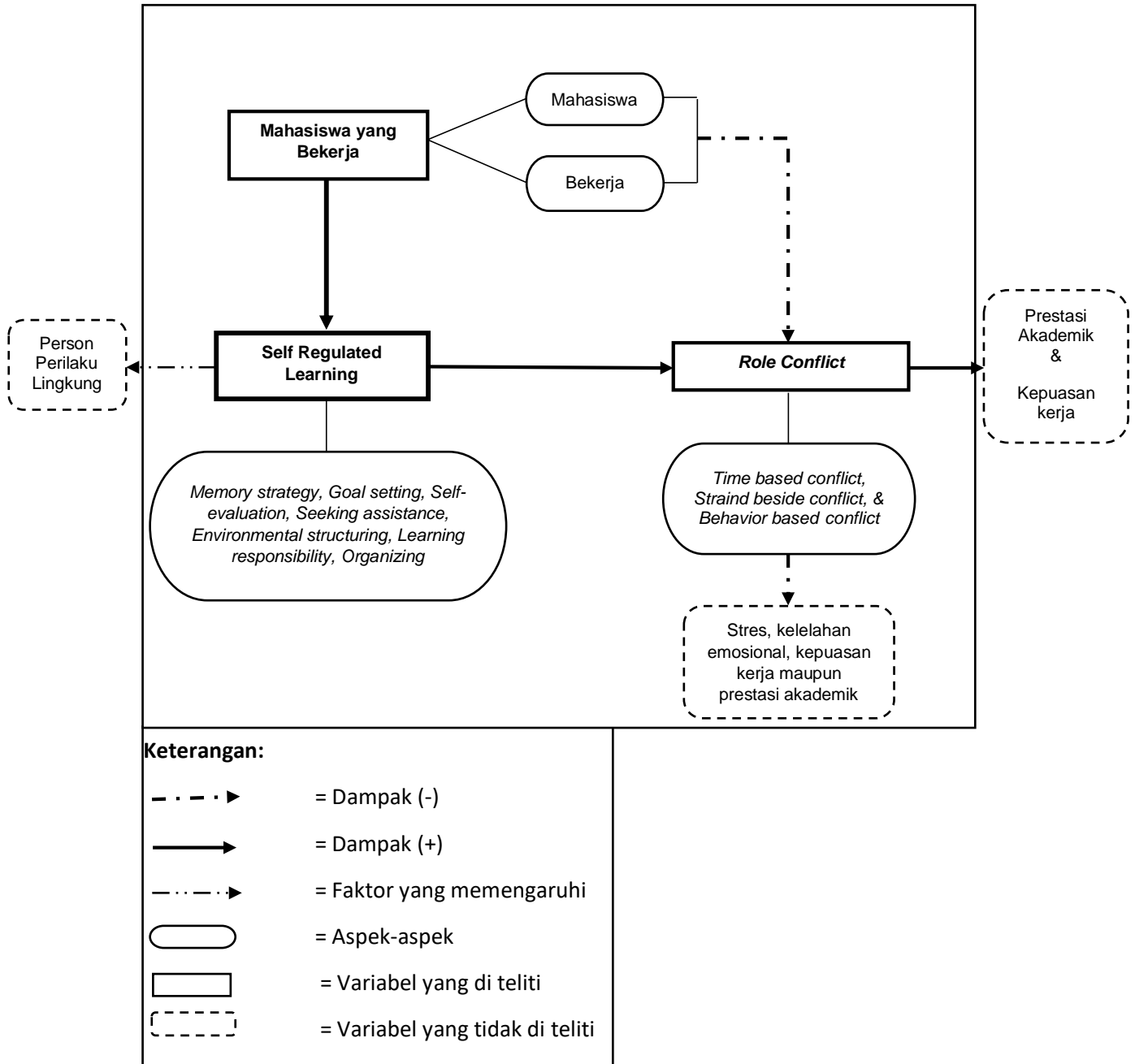
Pintrich (1995) mengemukakan bahwa dengan penggunaan *self-regulated learning*, maka individu pada perguruan tinggi akan lebih bisa mengontrol diri sehingga dapat menyeimbangkan antara tuntutan di perguruan tinggi dengan tuntutan sosial lainnya. Pada sebuah penelitian kualitatif mengenai *peran self regulated learning* pada mahasiswa yang memiliki peran banyak, mengemukakan bahwa berbagai aktivitas yang dijalankan diluar jam kuliah membuat mereka mengalami konflik, yaitu kesulitan membagi waktu untuk memenuhi tuntutan yang lain, dimana konflik peran yang dialami membuat subjek mengalami kesulitan dalam menjalankan tuntutannya sebagai mahasiswa. Dikaitkan dengan *self-regulated learning*, pada penelitian ini mengemukakan bahwa subjek dengan penggunaan *self regulated learning* dapat memunculkan perasaan yang lebih tenang serta mampu menumbuhkan keyakinan terhadap diri bahwa mereka mampu menjalankan tuntutan dan mencapai target yang telah ditetapkan (Rachma, 2015).

Adapun penelitian mengenai hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa yang dilakukan oleh Naibaho & Sawitri (2017) mengemukakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran, dimana semakin tinggi regulasi diri, maka akan semakin rendah konflik peran. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayanto

(2019), dimana pada penelitiannya juga mengemukakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan konflik peran, dimana semakin tinggi regulasi diri, maka akan semakin rendah konflik peran. Huda (2016) pada sebuah penelitiannya juga mengemukakan bahwa adanya pengaruh antara *self-regulation* terhadap *role conflict* pada wanita yang memiliki peran ganda. Michel, DeSmet, & Kross (2006) mengemukakan bahwa pengaturan diri yang tidak efektif dapat menimbulkan kerugian seperti halnya kegagalan sekolah, dan sebaliknya individu dengan regulasi diri yang efektif dapat mengatasi konflik dalam mengejar tujuan serta membentuk kehidupan dan masa depan ke arah yang lebih konstruktif.

Hasil pemaparan di atas, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *self-regulated learning* dengan *role conflict*. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada kontribusi *self-regulated learning* terhadap *role conflict* pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di kota Makassar. Penelitian ini berfokus pada *self-regulated learning* dikarenakan pada mahasiswa yang bekerja, dominannya tuntutan akademik dan adanya waktu luang yang diperuntukkan untuk bekerja seringkali mahasiswa mengorbankan tugas dan tuntutannya dalam mengerjakan tugas akademik (Alifandi, 2016). Bloom dan Tinker dalam Kristiyani (2016) mengemukakan bahwa dengan *self-regulated learning* dapat meningkatkan kemampuan *multitasking* individu. Penggunaan strategi *self-regulated learning* pada mahasiswa yang bekerja diharapkan dapat menjadikan mahasiswa yang bekerja lebih dapat menyeimbangkan kedua peran yang dijalankan. Baltes & Heydens-Gahir (2003) mengemukakan bahwa seseorang yang menjalankan beberapa peran perlu memiliki strategi dalam menjalankannya dan meminimalisir terjadinya *role conflict*.

### 2.4. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

Gambar kerangka konseptual di atas menjelaskan bahwa pada mahasiswa yang memilih untuk kuliah sambil bekerja secara otomatis akan menjalankan dua

peran sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa dan juga sebagai pekerja. Mahasiswa yang bekerja, menjalankan kedua peran tersebut tentu saja tidak mudah. Thamrin, Pisaniello, & Rothmore (2019) pada penelitiannya mengemukakan bahwa sebesar 66% mahasiswa yang bekerja di Australia merasa bahwa tuntutan pekerjaan mengganggu studi mereka dikarenakan adanya bentrokan jadwal kuliah dan bekerja serta kelelahan yang ditimbulkan dari menjalankan kedua peran tersebut. Selain penelitian tersebut, Hamadi, Wiyono, & Rahayu (2018) mengemukakan adanya perbedaan tingkat stres pada mahasiswa yang bekerja dan tidak bekerja. Pada mahasiswa yang bekerja, stres kerja yang dialami karena adanya masalah peran yang biasa disebut dengan *role conflict* (Schabracq, Winnubst, & Cooper 2003).

Konflik peran adalah konflik yang terjadi antara dua peran dalam waktu yang bersamaan sehingga dapat menimbulkan tekanan dalam menyeimbangkan keterlibatan antara peran yang satu dengan peran yang lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Pada mahasiswa yang bekerja, konflik ini dapat digambarkan melalui salah satu bentuk *role conflict*, yaitu *work study conflict*. Mills, Lingard, & Wakefield (2007) mengemukakan bahwa *Work study conflict* merupakan konflik yang terjadi antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai mahasiswa untuk melakukan kegiatan akademik. Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa *Work study conflict* ditandai dengan tiga aspek yaitu, *time based conflict*, *strained beside conflict*, dan *behavior based conflict*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmah (2015) pada mahasiswa yang memiliki peran ganda, mengemukakan bahwa salah satu potensi yang ada pada diri individu dalam upaya menyeimbangkan peran dan meminimalisir konflik peran yang dialami adalah dengan penggunaan *self-regulated learning*. Pada

mahasiswa yang memiliki peran banyak, kemampuan *self-regulated learning* sangat diperlukan. Hal tersebut dikarenakan dengan penggunaan *self-regulated learning*, maka individu pada perguruan tinggi akan lebih bisa mengontrol diri sehingga dapat menyeimbangkan antara tuntutan di perguruan tinggi dengan tuntutan sosial lainnya (Pintrich, 1995).

Zimmerman & Schunk (dalam Schunk 2009) mengemukakan bahwa *self-regulated learning* adalah proses pembelajaran individu secara sistematis dengan mengarahkan pikiran, perasaan, dan tindakan dalam pencapaian tujuan. Adapun aspek-aspek *self-regulated learning* yang dikemukakan oleh Magno (2010) yang diperoleh berdasarkan teori Zimmerman & Martinez-Pons mengenai *self-regulated learning*, yaitu meliputi berbagai strategi belajar *memory strategy*, *goal setting*, *self-evaluation*, *seeking assistance*, *environmental structuring*, *learning responsibility*, dan *organizing*. Ketujuh aspek dari *self-regulated learning* menunjukkan bahwa berbagai perencanaan belajar yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan potensi diri dalam pencapaian tujuan.

Zimmerman (1989) bahwa semakin banyak dan kompleks tujuan yang ingin dicapai oleh individu maka akan semakin besar pula kemungkinan individu melakukan *self-regulated learning*. Berdasarkan hal tersebut, maka diharapkan pada mahasiswa yang bekerja seyogyanya memiliki *self regulated learning* yang tinggi. Adapun terkait mengenai tinggi ataupun rendahnya *self-regulated learning* individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu personal yang dapat mengacu pada *self-efficacy*, faktor perilaku yang mengacu pada *self evaluation*, dan faktor lingkungan yang mengacu pada sikap proaktif individu dalam menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, serta pencarian sumber pemecahan masalah yang relevan.



Pada mahasiswa yang bekerja, dengan penggunaan *self regulated learning* diharapkan dapat meminimalisir terjadinya *role conflict* sehingga tetap berdampak baik pada pencapaian perannya seperti halnya prestasi akademik. Rastafary & Rustika (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa *self-regulated learning* berperan terhadap prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja, dimana dengan penggunaan *self regulated learning* mahasiswa yang bekerja lebih menerapkan kedisiplinan dalam belajar untuk meraih nilai yang memuaskan.

## **2.5. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat kontribusi *self-regulated learning* terhadap *role conflict* pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar.